

ИНТЕГРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА ПРИ ВНЕДРЕНИИ СИСТЕМЫ КОНТРАКТИНГА

Пути интеграции профессионального образования и производства лежат в области повышения эффективности деятельности предприятий и фирм, занятых в различных отраслях народного хозяйства. При этом профессиональное образование должно быть нацелено на решение конкретных задач конкретных предприятий или групп предприятий с учётом их специфики, развития общих тенденций в экономике, усиления конкуренции (существующей или предполагаемой).

Одним из важнейших показателей повышения эффективности деятельности предприятий и фирм является увеличение производительности труда, снижение себестоимости при повышении качества производимых изделий, оптимальное использование имеющихся в распоряжении ресурсов. Среди путей решения этих задач можно выделить внедрение системы контрактинга в производстве машиностроительной и другой сложной продукции.

В данный момент система профессионального образования недостаточно нацелена на решение конкретных задач через систему повышения квалификации и доподготовки менеджеров и специалистов для предприятий и фирм.

Необходимо выработать такие формы взаимодействия, которые давали бы необходимый результат как заказчику – предприятию, так и исполнителю – представителю системы профессионального образования.

- Предлагаются следующие шаги в этом направлении:
- Выяснение потребностей и параметров обучения менеджеров и специалистов для заказчика.
- Учёт мирового опыта.
- Формирование предложения по структуре и формам обучения, результату на выходе и предложение его заказчику.

Для того чтобы внедрить систему контрактинга предприятий в программе обучения необходимо уделить особое внимание созданию инфраструктуры контрактинга:

1. выработка финансово-экономического обоснования перевода производства на систему контрактинга с определением его места в стратегии предприятия;
2. принятие управленческого решения по конкретным узлам, изделиям, производство которых передаётся субконтракторам с обоснованием финансовых и организационных последствий данного решения;

3. организация необходимых ресурсов для выполнения данного решения;
4. поиск субконтракторов;
5. организация тендеров среди субконтракторов;
6. организация контроля за выполнением обязательств субконтракторами.

Создание данной инфраструктуры и её дальнейшая работа могут преподаваться специальным курсом для топ-менеджеров предприятий и фирм. Для менеджеров и специалистов среднего и низшего звена должен проводиться курс по внедрению системы контрактинга в соответствии с теми задачами, которые определены для них топ-менеджером.

Г.В. Стебнева

МЕНЕДЖМЕНТ В СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ

Профессиональное образование является составной и неотъемлемой частью системы непрерывного образования. В анализе проблем, связанных с развитием самоуправления образовательных учреждений. Большую роль играют проблемы управления школой, так как именно школа является отправной точкой для развития всей системы образования.

В современных социокультурных условиях России развитие системы школьного образования в значительной степени определяется тем, насколько эффективно осуществляется управление всеми ее звеньями. Решение стоящих перед обновляющейся школой задач зависит, с одной стороны, от адекватного понимания и описания функционирующей системы управления, а с другой - от внедрения в практику новейших научно-педагогических технологий и достижений в области управления. Среди таких новшеств - концепция финских авторов управления по результатам¹. Направленность всей системы внутришкольного управления на конечный результат предполагает не только особую мотивационно-целевую ориентацию руководителей школы, но и новый подход к информационному обеспечению, педагогическому анализу, планированию, организации, контролю и регулированию всей деятельности.

Центральное место в процессе решения многих задач развивающегося менеджмента в школе принадлежит руководителю школы и учителю, которым приходится сталкиваться с возрастающей сложностью новых задач и нести все большую ответственность за принятые решения и конечные результаты. Опыт и интуиция все чаще оказываются не в состоянии на практике обеспечить принятие удовлетворительного и тем более оптимального решения. Для этого, прежде всего необходимо понять, как руководитель

¹ Санталайнен Т., Воутилайнен Э. Управление по результатам - Санталайнен Т., Воутилайнен Э. Управление по результатам - М., 1993